

500 M€ d'économies de personnel d'ici à 2023 2,4Mds€ pour les actionnaires en 2020

La danse du ventre de la direction d'Orange devant les milieux financiers avant la présentation fin 2019 de son plan stratégique « Engage 2025 » les avaient laissés de marbre. La direction s'est donc mise aux castagnettes pour séduire les golden boys en rajoutant un programme d'efficacité opérationnelle dit « Scale Up » !

« Scale-up », la courte échelle pour passer le mur boursier

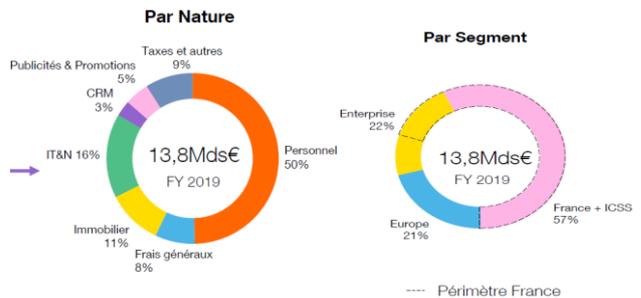
Ce concept de scale-up, sans doute vendu par les cabinets de consulting (AT Kearney, Mc Kinsey ou Arthur D. Little) qui conseillent la direction à 10000€ la journée de consultant, désigne en principe une « start-up » qui évolue et change « d'échelle », en misant surtout sur le capital humain. Le « scale-up » by Orange est **un programme d'économies nettes de 1 milliard d'euros d'ici à 2023**. Où la direction compte-t-elle réaliser les économies ? Selon les documents financiers d'Orange disponibles sur orange.com, **50% des économies seront réalisées sur le personnel, essentiellement sur le périmètre France** il va sans dire. Les vieilles recettes quoi !

Le festival de manipulation sémantique

500M€ d'économies sont donc prévues au titre de la « transformation ». Parmi les perles sémantiques de la direction, relevons le levier principal du renforcement de « *l'attrition naturelle* » du personnel, traduit pour les béotiens du langage médical en « *accélérer les départs naturels, renforçant l'équilibre des différentes fonctions et tâches entre le niveau central et opérationnel* ». On y est, en d'autres termes : « Liliane, fais tes valises » !

Les salarié-e-s apprécieront également la promesse Orange de « *discipline en matière de politique salariale* » qui ne présage rien de bon pour les négociations salariales et la reconnaissance d'ici à 2023. Enfin, les « *nouveaux comportements renforcés par la crise sanitaire et les politiques RSE* » évoqués sur l'immobilier fleurent bon l'incitation au télétravail

massif, au risque de déshumaniser encore un peu plus l'entreprise. Et que dire de « *l'amélioration de la gestion de l'espace, de l'exploitation des nouvelles méthodes de travail post-covid* » ou de la recherche de « *plus de frugalité sur les projets immobiliers* » ? Si Orange disait plutôt « généralisation des open-space et du flex-desk » ?



Tout ça pour ça...



La direction drague les marchés financiers qui voudraient faire d'Orange une valeur spéculative. Malgré le « scale-up » et un plan « Engage 2025 » qui a des airs de « Dégage dès 2021 », ils restent insensibles à son charme et sanctionnent **l'action Orange, qui a perdu 26% en un an, dont 3% depuis l'annonce des résultats 2020**. On continue la purge ou on fait autre chose ???

Et si, comme le pensent de nombreux salarié-e-s de tous les niveaux et de nombreux analystes, la stratégie Engage 2025 manquait de souffle, d'ambition et d'innovation ? Quels succès dans la stratégie de diversification ? Après avoir longtemps prophétisé la consolidation du marché, la direction actuelle est-elle la mieux placée pour porter un vrai projet industriel et sociétal Orange ? Les milliers d'actions gratuites promises aux Leaders et Exécutifs et aux mandataires sociaux expliqueraient-ils cette obsession pour le cours de l'action Orange et la financiarisation de l'entreprise qui en découle ?

Les actionnaires vont siphonner 66% du résultat net 2020 et 19% du remboursement d'impôts ! Pour SUD, Orange doit cesser de se soumettre, en vain, à la tyrannie des marchés financiers. Les femmes et hommes d'Orange doivent être au centre d'un projet industriel d'opérateur qui répond aux besoins essentiels de communication de la société. Le personnel mérite une part plus importante des richesses qu'il produit !